CGIL

Emendamenti
Milleproroghe

PROROGA TERMINE PRECARI

AGGIUNGERE i seguenti commi:
All'art. 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 è aggiunto il seguente comma: "Le amministrazioni pubbliche di cui al comma 1 a seguito dei processi di stabilizzazione attuati di cui al presente articolo valutano, in deroga al limite previsto dal successivo art.23/2°comma, la possibilità di incrementare in quota parte i fondi contrattuali di parte stabile destinati al trattamento economico accessorio del personale."

Al comma 15 art. 22 del d.lgs. 75/17, secondo periodo, il numero "20" è sostituito dal numero "50".

All'art. 20, comma 1, lettera c) il termine "31 dicembre 2017" viene sostituito da "31 dicembre 2019".

Illustrazione:
In relazione ai processi di stabilizzazione e alla relativa incidenza sui fondi contrattuali esistenti, si ritiene necessario consentire alle amministrazioni di incrementare i fondi medesimi al fine di evitare che il personale stabilizzato possa incidere, in maniera significativa, sulla ripartizione delle risorse destinate al personale a tempo indeterminato attualmente in servizio a causa della insufficienza delle risorse.
Al fine di valorizzare le professionalità interne e favorire un uso più esteso delle opportunità date di riservare quote delle procedure selettive al personale di ruolo che possedesse i necessari requisiti per l'accesso dall'esterno, viene aumentato il valore di suddetta percentuale modificando il comma 15 art. 22 del d.lgs. 75/17.
Per accelerare le assunzioni nella procedura di stabilizzazione prevista dall'art. 20 del d.lgs. 75/17 il termine per la maturazione dei requisiti viene estesa all'anno 2019.

COMMISSIONE TECNICA ATTIVITÀ GRAVOSE

Si chiede di MODIFICARE il Disegno di legge "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022", ex Articolo 56, comma 2 (S. 1586) come segue:

" La Commissione conclude un primo lavoro entro il 30.09.2020 ed entro i dieci giorni successivi il Governo presenta alle Camere una relazione sugli esiti dei lavori della Commissione. La stessa

Commissione proseguirà il suo lavoro e presenterà una relazione entro il 30 maggio, dal 2020 in poi..."

Illustrazione:
La Commissione tecnica prevista dall'art. 56 è necessario che faccia una prima relazione entro il 30.09.2019 per dare la possibilità al Governo di tenere conto del lavoro svolto sulla prossima legge di bilancio 2020. Sarà inoltre necessario che la stessa Commissione prosegua il lavoro e faccia ogni 30 maggio, a partire dal 2020, una relazione per permettere al Governo di disporre delle necessarie informazioni per eventualmente intervenire sulle prossime Leggi di Bilancio.

COMMISSIONE TECNICA SEPARAZIONE SPESA PREVIDENZIALE-ASSISTENZIALE

Si chiede di MODIFICARE il Disegno di legge "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022", ex Articolo 56, comma 3 (S. 1586) come segue:

"La Commissione conclude un primo lavoro entro il 30.09.2020 ed entro i dieci giorni successivi il Governo presenta alle Camere una relazione sugli esiti dei lavori della Commissione. La stessa Commissione proseguirà il suo lavoro e presenterà una relazione entro il 31.12.2020..."

Illustrazione:
La Commissione tecnica prevista dall'art. 56 è necessario che faccia una prima relazione entro il 30/09.2019 per dare la possibilità al Governo di tenere conto del lavoro svolto sulla prossima Legge di Bilancio. Sarà inoltre necessario che la stessa Commissione prosegua il lavoro e faccia una relazione entro il 31 dicembre 2020, per permettere al Governo di disporre delle necessarie informazioni per eventualmente intervenire sulle prossime Leggi di Bilancio.

RICONOSCIMENTO CONTRIBUTIVO PIENO PER I RAPPORTI DI LAVORO A PART TIME VERTICALE CICLICO

AGGIUNGERE il seguente comma all'Articolo 56:
All'articolo 11 del decreto legislativo 15 giugno 2015 n.81, dopo il comma 4 è aggiunto il seguente:
"5. Il periodo di durata del contratto di lavoro a tempo parziale, che prevede periodi non interamente lavorati, è riconosciuto utile ai fini del diritto a pensione.
A tal fine, il numero delle settimane da assumere ai fini pensionistici si determina rapportando il totale della contribuzione annuale al minimale contributivo settimanale determinato ai sensi dell'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 12 settembre 1983 n.463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n.638"

Illustrazione:
Al fine di dare piena attuazione alla sentenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea del 10 giugno 2010 C-395/08 e C-396/08, in conformità al principio di non discriminazione di cui all'articolo 4 della direttiva n. 97/81/CE, nonché alla consolidata giurisprudenza italiana, la disposizione di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, si intendono nel senso che, ai fini del requisito contributivo per l'accesso al diritto alla pensione, ai lavoratori con rapporto di lavoro part-time verticale ciclico sono riconosciuti anche i periodi non lavorati nel corso del medesimo rapporto di lavoro instaurato.

NB: Condiviso anche dal Ministero del lavoro e INPS – numerose vertenze

SCUOLA

AGGIUNGERE i seguenti commi per Proroga di termini in materia di istruzione e università:
Il termine di entrata in vigore dell'articolo 13, comma 2, lettera b), e dell'articolo 14, comma 3, sesto periodo, limitatamente al sostenimento della prova a carattere nazionale predisposta dall'INVALSI, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 62, è differito dal 1° settembre 2019 al 1° settembre 2020.
Il termine di entrata in vigore dell'articolo 13, comma 2, lettera c), nonché dell'articolo 14, comma 3, sesto periodo, limitatamente alle attività relative ai Percorsi per le Competenze Trasversali (PCTO), assimilabili all'alternanza scuola-lavoro, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 62, è differito dal 1° settembre 2019 al 1° settembre 2020.
È prorogata al 1° settembre 2020 l'entrata in vigore dell'articolo 19 e dell'art. 21, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 62.

Illustrazione
Si propone l'eliminazione di due elementi che, estremamente discussi dal punto di vista didattico e oggetto di polemiche e contestazioni da parte di docenti e studenti, lo scorso a.s., sono stati rinviati di un anno con il Decreto Milleproroghe 2018:

- ✓ la partecipazione, durante l'ultimo anno di corso, alle prove INVALSI;
- ✓ l'obbligo di discussione, durante la prova orale, delle esperienze di Alternanza scuola lavoro, oggi denominate Percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO).

PROROGA VALIDITÀ DELLE GRADUATORIE PROVINCIALI PER LA MOBILITÀ PROFESSIONALE 2010 E DELLA VALIDITÀ DEI REQUISITI DI ACCESSO AL RUOLO DI DSGA

Al fine della salvaguardia dell'interesse generale e collettivo all'efficacia dell'azione didattica ed amministrativa delle istituzioni scolastiche, nonché allo scopo di non disperdere le risorse finanziarie impegnate in procedure concorsuali proficuamente definite a garanzia delle professionalità rispondenti alle declaratorie professionali del vigente contratto collettivo nazionale del comparto scuola, è prorogata la validità delle graduatorie provinciali di merito per la mobilità professionale, di cui al decreto interministeriale 3 agosto 2011, per l'anno scolastico 2020/2021 a favore del personale amministrativo incluso nelle suddette.
Parimenti è prorogata la validità dei requisiti previsti dall'art. 1, comma 605 della legge n. 205 del 27 dicembre 2017. Pertanto, possono essere assunti gli assistenti amministrativi collocati nelle graduatorie provinciali per la mobilità professionale anche in mancanza del requisito culturale, di cui alla tabella B allegata al contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale del Comparto scuola sottoscritto in data 29 novembre 2007, e successive modificazioni.

Illustrazione
Al fine di una misura volta ad assicurare una procedura riservata agli Assistenti amministrativi facenti funzione per garantire loro l'accesso al ruolo di Direttore Amministrativo e per salvaguardare la professionalità acquisita. Si tratta di personale che ricopre, da circa venti anni,

l'incarico di sostituzione nel profilo di Dsga per sopperire alle carenze dell'Amministrazione, rendendo possibile il regolare funzionamento delle scuole.

SUPERAMENTO TETTO DEL SALARIO ACCESSORIO

AGGIUNGERE un comma:
"il comma 2 dell'art. 23 del dlgs 75/2017 è abrogato, conseguentemente è soppresso il richiamo dello stesso negli altri commi dell'articolo 23."

Illustrazione:
Appare necessario procedere alla soppressione del tetto al salario accessorio al fine di superare la confusione normativa ed il contenzioso che essa ha generato in merito alla gestione delle risorse destinate al trattamento accessorio per il personale a sostegno degli interventi da parte delle amministrazioni tese a migliorare e ampliare l'organizzazione dei servizi alla collettività.

LAVORATORI AMBASCIATE

"Per i lavoratori delle Ambasciate, Consolati, Legazioni, Istituti culturali ed Organismi internazionali in Italia che abbiano accumulato, a seguito di accertamento da parte della Agenzia delle Entrate, un credito irpef da rimborsare superiore a 3000 €, è possibile una rateizzazione concordata con la Agenzia delle Entrate fino ad un massimo di 72 mesi, commisurata all'ammontare del debito e alla retribuzione percepita."
Possibilità di estendere la rateizzazione dei crediti a seguito di accertamenti della Agenzia delle Entrate relativi a più di un anno di imposta, per i lavoratori delle Ambasciate, Consolati, Legazioni, Istituti culturali ed Organismi internazionali in Italia.

L'emendamento vuole sanare una situazione creatasi a causa della inerzia di molte Istituzioni Estere operanti in Italia, nonché di norme poche chiare spesso avallate anche da pareri discordanti di Istituzioni italiane, che non hanno reso possibile il pagamento dell'Irpef da parte dei lavoratori che prestano servizio presso Ambasciate, Consolati, Legazioni, Istituti Culturali ed Organismi Internazionali in Italia. A seguito di accertamenti della Agenzia delle Entrate è stato imputato il pagamento pregresso dell'irpef relativo a più anni, con la rateizzazione massima in due anni, creando problemi gravissimi a questi lavoratori che, in considerazione della retribuzione modesta, si trovano, per far fronte al pagamento dell'Irpef pregressa, sulla soglia dell'indigenza. Con l'emendamento si vuole favorire una rateizzazione concordata con l'Agenzia delle Entrate, anche superiore ai due anni, commisurata all'ammontare del debito ed alla retribuzione percepita.

VIGILI DEL FUOCO PROROGA PERIODO DI PERMANENZA NELLE SEDI DI PRIMA ASSEGNAZIONE

All'art 6 comma 3 del Dlgs. 127/2018 sostituire le parole "5 anni" con le parole "un anno", o in alternativa si chiede la proroga dell'applicazione dell'art. 6 comma 3 del Dlgs. 127/2018 al 31/12/2025
Motivazione:
Nel Corpo Nazionale dei Vigili del fuoco ogni anno vengono assunti un numero di Vigili del fuoco pari alla spesa del personale che va in pensione e pertanto si genera un continuo ricambio del personale e i criteri di mobilità del personale, dopo la prima assegnazione sulla base dei posti

disponibili nelle varie sedi di servizio, privilegia l'anzianità di servizio ed i carichi familiari e se non si supera il vincolo dei cinque anni di permanenza nella sede di prima assegnazione si determina la discriminante condizione che il personale assunto successivamente venga assegnato nelle sedi di servizio più favorevoli a scapito del personale già in servizio e che aspira alle stesse sedi.
La modifica non comporta oneri per lo Stato

PRECARI TERREMOTO

Dopo l'Articolo 18 AGGIUNGERE l'Articolo 18 bis:
Gli enti locali di cui all'art. 1 del D.L. 39/2009 convertito nella legge 77/2009, nonché di cui all'art 50 bis del decreto 189/2016, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare le professionalità acquisite dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono avvalersi delle disposizioni di cui all'art. 20, comma 1 e 2, del d.lgs. 25 maggio 2017 n° 75, in deroga ai vincoli assunzionali ivi previsti, per il personale non dirigenziale che abbia i seguenti requisiti:

- risulti in servizio alla data del 31.12.2018;
- abbia maturato, al 31 dicembre 2019, almeno tre anni di servizio anche non continuativi
- negli ultimi 8 anni sia stato assunto sulla base della normativa emergenziale.

Analogamente si dovrà provvedere per il personale non dirigenziale ancora in servizio alla data del 31.12.2018, assunto a tempo determinato ai sensi dell'art. 67-ter, comma 3, del DL 83/2012, come convertito dalla legge n° 134/2012.

Illustrazione
Si tratta di 46 addetti presso il comune de L'Aquila, 13 all'Ufficio speciale ricostruzione e 21 all'Ufficio speciale ricostruzione del cratere. Sono tutti tempi determinati a scadenza 31/12/2020. Il costo complessivo è di 3,5 milioni di Euro.

NON AUTOSUFFICIENZA

LEGGE 27 dicembre 2019, n. 160
Inserire all'art. 1 comma 330 dopo le parole provvedimenti normativi la seguente frase: *"anche sulla base di una legge quadro in materia di non autosufficienza che definisca i livelli essenziali delle prestazioni, i criteri uniformi per il riconoscimento dello stato di non auto-sufficienza, la definizione del piano individuale assistenziale e l'individuazione del responsabile, nonché i criteri di integrazione tra politiche sociali, socio-sanitarie e sanitarie"*

330. Al fine di dare attuazione a interventi in materia di disabilita' finalizzati al riordino e alla sistematizzazione delle politiche di sostegno alla disabilita', nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e' istituito un fondo denominato « Fondo per la disabilita' e la non autosufficienza », con una dotazione pari a 29 milioni di euro per l'anno 2020, a 200 milioni di euro per l'anno 2021 e a 300 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2022. Con appositi provvedimenti normativi, **anche sulla base di una legge quadro in materia di non autosufficienza che definisca i livelli essenziali delle prestazioni, i criteri uniformi per il riconoscimento dello stato di non auto-sufficienza, la definizione del piano individuale assistenziale e l'individuazione del responsabile, nonché i criteri di integrazione tra politiche**

sociali, socio-sanitarie e sanitarie, nei limiti delle risorse di cui al primo periodo, che costituiscono il relativo limite di spesa, si provvede a dare attuazione agli interventi ivi previsti.

Motivazione

La norma si riferisce a due ambiti di intervento molto diversi pur se complementari. E' necessario prevedere in maniera specifica che tra i provvedimenti normativi attuativi del Fondo previsto dal art. 1 comma 330 sia ricompresa anche la normativa che regolamenti la non autosufficienza secondo criteri di omogeneità territoriale e sociale.

PRESCRIZIONE LAVORATORI PRIVATI

All'articolo 5 della l.162/2019
dopo le parole: "di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" si aggiunge: "e tutti i lavoratori con obbligo contributivo nelle gestioni previdenziali esclusive amministrate dall'INPS (ex Inpdap)"

Motivazione

L'allineamento da parte dell'Inps dei dati previdenziali dei dipendenti pubblici è afflitto da gravi ritardi a causa della complessità delle procedure e dell'inerzia delle pubbliche amministrazioni (sia pubbliche che privatizzate). Questi ritardi amministrativi non possono essere fatti ricadere sui lavoratori. La decorrenza del termine di prescrizione dei contributi deve essere, quindi, coerente con la contemporanea possibilità del lavoratore di poter verificare la correttezza del proprio estratto contributivo.

La normativa attuale prevede che per i periodi retributivi fino al 31.12.2014 la contribuzione pubblica (gestione ex-inpdap) si prescrive a decorrere dal 01.01.2020 laddove il datore di lavoro non sia ricompreso nel dlgs 165 del 30 marzo 2001, come:

1.gli enti pubblici economici;
2.gli Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici;
3.gli enti che, per effetto dei processi di privatizzazione, si sono trasformati in società di persone o società di capitali ancorché a capitale interamente pubblico;
4.le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato;
5.le aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli articoli 31 e 114 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
6.i consorzi di bonifica; gli enti morali; gli enti ecclesiastici.

Inoltre, i periodi contributivi pubblici (exInpdap) dal 01.01.2015 in poi si prescrivono a partire dal 01.01.2020.

Si rende quindi necessario un intervento per tutte e contribuzioni versate nella gestione pubblica (ex Inpdap)

NESSUN ONERE PER LA FINANZA PUBBLICA

CODICE DEGLI APPALTI

Dopo l'articolo 35, AGGIUNGERE l'articolo 35 bis:
"Articolo 35 bis
All'articolo 177, comma 2, del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50, sono apportate le seguenti modificazioni:
a) al primo periodo, dopo le parole: "contratti di lavori, servizi e forniture", sono aggiunte le seguenti: "di cui all'articolo 3, comma 1, lettere ll), ss) e tt),";
b) al primo periodo, le parole: "procedura ad evidenza pubblica", sono sostituite dalle seguenti: "le procedure ad evidenza pubblica previste dal presente codice";
c) dopo il primo periodo, è aggiunto il seguente: "Nella quota di cui al precedente periodo non rientrano le attività svolte dal concessionario con mezzi propri e personale proprio."

Relazione
L'art. 177 del codice dei contratti pubblici (che non trova alcun fondamento nella normativa europea di riferimento) stabilisce che i titolari di concessioni già in essere alla data del 18 aprile 2016, assegnate senza ricorso alla «gara pubblica», devono affidare una quota pari a l'80% dei propri contratti relativi alle concessioni stesse, di importo pari o superiore a 150.000 euro, mediante procedure di evidenza pubblica, per il resto (20%) potendo ricorrere a società in house o a controllate/collegate. Il termine di adeguamento a quanto previsto dalla norma, dapprima fissato al 18 aprile 2018, è stato oggi rinviato al 31 dicembre 2020 (modifica apportata dal c.d. d.l. "Sblocca Cantieri" – d.l. 18 aprile 2019, n. 32, come convertito nella legge n. 55/2019).
L'obbligo di affidamento mediante procedure di evidenza pubblica deve intendersi riferito a tutte le attività oggetto della concessione ancora da eseguire, anche nel caso in cui queste siano svolte direttamente dal concessionario. Quindi l'obbligo per i concessionari diretti non è di affidare con gara l'attività che non si intende eseguire direttamente ma di esternalizzare l'80% della concessione residua, anche se gestita con mezzi propri e proprio personale.
Tale previsione rappresenta un problema sia sul versante occupazionale (tale procedura metterebbe a rischio decine di migliaia di posti di lavoro), sia sul versante dei costi per i soggetti interessati, nella maggior parte dei casi società a controllo pubblico. L'emendamento si pone l'obiettivo di correggere questa previsione garantendo al concessionario la possibilità di svolgere le diverse attività con mezzi propri e proprio personale.

PARTECIPATE

Emendamento all'articolo 1: dopo il comma 10, aggiungere il comma 10 bis:
L'articolo 25 del dlgs 175/2016 viene sostituito:
Articolo 25 - disposizioni in materia di personale
1. Entro il 30 settembre *di ogni anno, per gli anni 2020, 2021 e 2022,* le società a controllo pubblico effettuano una ricognizione del personale in servizio, per individuare eventuali eccedenze, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 24. L'elenco del personale eccedente, con la puntuale

indicazione dei profili posseduti, è trasmesso alla regione nel cui territorio la società ha sede legale.

2. Le regioni formano e gestiscono l'elenco dei lavoratori dichiarati eccedenti ai sensi del comma 1 e agevolano processi di mobilità in ambito regionale, *previo accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più' rappresentative, tramite riallocazione totale o parziale del personale in eccedenza presso altre società' controllate dal medesimo ente o da altri enti della stessa Regione, sulla base di un accordo tra le società interessate.*

3. Decorsi ulteriori *dodici* mesi dalla scadenza di cui al comma 1, le regioni trasmettono gli elenchi dei lavoratori dichiarati eccedenti e non ricollocati all'agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, che gestisce l'elenco dei lavoratori dichiarati eccedenti e non ricollocati.

Motivazione

Il Testo unico sulle società partecipate ha previsto una procedura transitoria per la gestione degli esuberi che si è conclusa nel 2018, nonostante l'attività di razionalizzazione continui a realizzarsi annualmente. Il comma in questione punta a prorogare fino al 2022 gli effetti della gestione transitoria del personale in esubero presso le società a partecipazione pubblica, garantendo una cabina di regia sui processi di mobilità tra società partecipate.

Queste sono le modifiche ai primi tre commi:

articolo 25 - disposizioni ~~transitorie~~ in materia di personale

1. Entro il 30 settembre ~~2017~~ *di ogni anno*, le società a controllo pubblico effettuano una ricognizione del personale in servizio, per individuare eventuali eccedenze, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 24. L'elenco del personale eccedente, con la puntuale indicazione dei profili posseduti, è trasmesso alla regione nel cui territorio la società ha sede legale ~~secondo modalità stabilite da un decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 8, comma 6 della legge 5 giugno 2003, n.131.~~

2. Le regioni formano e gestiscono l'elenco dei lavoratori dichiarati eccedenti ai sensi del comma 1 e agevolano processi di mobilità in ambito regionale, ~~con modalità definite dal decreto di cui al medesimo comma.~~ , previo accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più' rappresentative, tramite riallocazione totale o parziale del personale in eccedenza presso altre società' controllate dal medesimo ente o da altri enti della stessa Regione, sulla base di un accordo tra le società interessate.

3. Decorsi ulteriori ~~sei~~ *dodici* mesi dalla scadenza di cui al comma 1, le regioni trasmettono gli elenchi dei lavoratori dichiarati eccedenti e non ricollocati all'agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, che gestisce l'elenco dei lavoratori dichiarati eccedenti e non ricollocati.

Questo è l'articolo in vigore:

Articolo 25 del dlgs 175/2016 – disposizioni transitorie in materia di personale

1. Entro il 30 settembre 2017, le società' a controllo pubblico effettuano una ricognizione del personale in servizio, per individuare eventuali eccedenze, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 24. L'elenco del personale eccedente, con la puntuale indicazione dei profili posseduti, e' trasmesso alla regione nel cui territorio la società' ha sede legale secondo modalità' stabilite da un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro

delegato per la semplificazione e la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131.

2. Le regioni formano e gestiscono l'elenco dei lavoratori dichiarati eccedenti ai sensi del comma 1 e agevolano processi di mobilita' in ambito regionale, con modalità' definite dal decreto di cui al medesimo comma.

3. Decorsi ulteriori sei mesi dalla scadenza del termine di cui al comma 1, le regioni trasmettono gli elenchi dei lavoratori dichiarati eccedenti e non ricollocati all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, che gestisce l'elenco dei lavoratori dichiarati eccedenti e non ricollocati.

4. Fino al 30 giugno 2018, le società' a controllo pubblico non possono procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato se non attingendo, con le modalità' definite dal decreto di cui al comma 1, agli elenchi di cui ai commi 2 e 3. Il predetto divieto decorre dalla data di pubblicazione del decreto di cui al comma 1.

5. Esclusivamente ove sia indispensabile personale con profilo infungibile inerente a specifiche competenze e lo stesso non sia disponibile negli elenchi di cui ai commi 2 e 3, le regioni, fino alla scadenza del termine di cui al comma 3, possono autorizzare, in deroga al divieto previsto dal comma 4, l'avvio delle procedure di assunzione ai sensi dell'articolo 19. Dopo la scadenza del suddetto termine, l'autorizzazione e' accordata dall'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro. Per le società' controllate dallo Stato, prima e dopo la scadenza del suddetto termine, l'autorizzazione e' accordata dal Ministero dell'economia e delle finanze.

6. I rapporti di lavoro stipulati in violazione delle disposizioni del presente articolo sono nulli e i relativi provvedimenti costituiscono grave irregolarità ai sensi dell'articolo 2409 del codice civile. 7. Sono escluse dall'applicazione del presente articolo le società a prevalente capitale privato di cui all'articolo 17 che producono servizi di interesse generale e che nei tre esercizi precedenti abbiano prodotto un risultato positivo.

PROPOSTE EMENDATIVE DDL MILLEPROROGHE DL 162/2020
SU LAVORO PUBBLICO

MISURE RELATIVE ALLA PROROGA O STABILIZZAZIONE DEL PERSONALE IN SERVIZIO

Spesa per la formazione dei dipendenti pubblici

Relazione

Il Decreto legge 78 del 2010 ha imposto un tetto alla spesa per la formazione per tutti i dipendenti pubblici che nel corso del tempo è stato superato per alcune categorie. Con questo emendamento si propone di superarlo per tutti i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni con l'obiettivo di favorire un percorso ampio di riqualificazione del personale soprattutto sui processi di innovazione tecnologica di cui all'articolo 42.

Testo

All'articolo 42 si aggiunge l'articolo 42 bis

1. E' abrogato il comma 13 dell'articolo 6 del Decreto legge 78 del 2010 e successive modificazioni.

Progressioni economiche orizzontali

Relazione

Il decreto legislativo 150 del 2009 nel definire la platea degli aventi diritto alla progressione economica orizzontale non ha specificato la portata del limite. Con l'emendamento in questione si propone di delegare alla contrattazione collettiva nazionale, così come previsto anche dal Testo unico del pubblico impiego, la definizione della suddetta platea.

Testo

All'articolo 41 si aggiunge l'articolo 41 bis

1. All'articolo 23, comma 2 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, dopo le parole "quota limitata di dipendenti" sono aggiunte "definita dalla contrattazione collettiva nazionale".

Dopo le parole "dal sistema di valutazione" sono aggiunte "Nelle more della definizione della quota limitata di dipendenti, sono fatti salvi gli accordi e le progressioni economiche in atto alla data di entrata in vigore della presente legge"

Proroga procedure di stabilizzazione DL 75/2017

Relazione

Valutando lo straordinario processo di turnover che interesserà il pubblico impiego di qui ai prossimi anni, sia per effetto dell'elevata età media del personale non dirigente e dirigente che per l'introduzione della quota 100, è opportuno che le pubbliche amministrazioni possano disporre di uno strumento in grado di valorizzare la professionalità, l'esperienza, la competenza organizzativa del personale già in servizio. Pertanto, al fine di valorizzare le professionalità interne e favorire un uso più esteso delle opportunità date di riservare quote delle procedure selettive al personale di ruolo che possedesse i necessari requisiti per l'accesso dall'esterno, modificando il comma 15 art. 22 del d.lgs. 75/17 si propone di aumentare dal 20 al 50 la percentuale del personale di ruolo ammesso alle procedure suddette.

Per accelerare le assunzioni nella procedura di stabilizzazione prevista dall'art. 20 del d.lgs. 75/17 si propone di estendere all'anno 2019 il termine per la maturazione dei requisiti.

Testo

All'art. 1 il comma 1 è sostituito dal seguenti commi:

1.All'articolo 20, commi 1 e 3 , del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le parole «nel triennio 2018-2020» sono sostituite dalle seguenti: «fino al 31 dicembre 2022».

1bis. All'art. 20, comma 1, lettera c) il termine "31 dicembre 2017" viene sostituito da "31 dicembre 2019"

1ter Al comma 15 art. 22 del d.lgs. 75/17, secondo periodo, il numero "20" è sostituito dal numero "50""

Estensione delle procedure di stabilizzazione al personale della dirigenza Tecnico, Professionale e Amministrativa della sanità

Relazione

La dirigenza tecnica professionale e amministrativa è rimasta esclusa dal processo di stabilizzazione previsto dall'art. 20 del dlgs 75/17. questo anche per una interpretazione restrittiva di tale norma.
Tale personale è impegnato frequentemente nei servizi di prevenzione e controllo sulla sicurezza dei luoghi di lavoro tamponando le gravi carenze organiche che attanagliano tali attività
Includere tale personale nelle procedure di stabilizzazione di cui al citato art. 20, rappresenta una concreta risposta ad affrontare efficacemente le emergenze relative agli incidenti sul lavoro.

Testo

All'Art. 25 è aggiunto il seguente nuovo comma 5:

"5.All'articolo 20 del dlgs 75/2017 è aggiunto il seguente comma 11 bis:"11 bis. Al fine di garantire i livelli essenziali di assistenza nell'ambito della sicurezza sui luoghi di lavoro, le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 si applicano alla dirigenza tecnica, sanitaria, professionale e amministrativa del servizio sanitario nazionale".

Proroga contratti a tempo determinato per assistenti sociali e altro personale per il funzionamento del RdC

Relazione

In base a quanto stabilito dall'articolo 1, comma 200, della legge 205/2017, sono state effettuate assunzioni di assistenti sociali e altro personale con rapporto di lavoro a tempo determinato al fine di garantire il servizio quale funzione fondamentale degli enti e poter far fronte alla assicurazione della continuità di erogazione del Rei e del Reddito di cittadinanza di cui all'art.-11 del DL n.4 del 28.2.2018

Al finanziamento di tali assunzioni per i relativi progetti si è provveduto con le risorse del PON inclusione e della Quota Servizi del Fondo Povertà, sulla base dei contratti di lavoro individuali. Tali forniture di prestazioni professionali sono a prossima scadenza determinando la necessità, a disponibilità di risorse da parte degli enti locali, ad indire nuove procedure di reclutamento. Tale opzione, oltre a tempi necessari alla predisposizione dei bandi e/o alle nuove selezioni, facendo venire meno la assicurazione alla continuità dei servizi offerti, disperderebbe un rilevante patrimonio di esperienza e di professionalità acquisita da questo personale.

Pertanto si chiede la necessità di prevedere la proroga dei contratti a tempo determinato degli assistenti sociali e del restante personale già assunto presso gli Enti

Testo

All'art. 11 aggiungere il seguente nuovo comma:

"Gli Enti Locali che hanno stipulato contratti a tempo determinato per le assunzioni di assistenti sociali e altro personale previsti dall'art 1, comma 200, della legge 205/2017 e di cui all'art.13 del DL 4/2018, al fine di garantire la continuità assistenziale della misura di cui all'art.11 del DL 4/2018, per i patti di inclusione sociale, possono procedere alla proroga di tali contratti, con le risorse già previste dall'art 1, comma 200, della legge 205/2017, per un ulteriore periodo fino ad un massimo di 24 mesi e comunque non oltre la scadenza della misura di cui al reddito di cittadinanza."

MISURE PER GLI UFFICI PER LA RICOSTRUZIONE DEL SISMA DEL CENTRO ITALIA

Stabilizzazione del personale assunto con contratto a tempo determinato

Relazione

Al fine di superare il precariato generatosi a seguito del reclutamento del personale necessario a garantire le attività connesse alla ricostruzione post sisma del 2016 a continuare a garantire le regolari attività e le funzioni degli uffici tecnici comunali e la tutela e la manutenzione del territorio si rende necessario prevedere la stabilizzazione di questo personale secondo le modalità già a suo tempo introdotte dal dlgs 75/2017.

Tali procedure sono disciplinate sia per il personale già assunto con contratto a tempo determinato tramite procedure concorsuali proprie sia da graduatorie già esistenti ancora vigenti sia specificamente a personale con contratto di collaborazione coordinata e continuativa.

Si prevede che le assunzioni a tempo indeterminato possano essere effettuate nel biennio 2021-2022 per consentire che tutto il personale interessato maturi il requisito minimo dei trentasei mesi di servizio.

Testo

All'Art. 18 aggiungere il seguente articolo 18-bis:

Le amministrazioni utilizzatrici di personale a tempo determinato, assunto ai sensi degli articoli 3 e 50-bis del DL 189/2016, convertito in legge 229/2016, al fine superare il precariato e strutturare i propri uffici tecnici e amministrativi per garantire la continuità delle funzioni urbanistiche e dei lavori pubblici e valorizzare la professionalità acquisita da questo personale possono, in coerenza con il piano dei fabbisogni e con la indicazione della copertura finanziaria, assumere nel biennio 2021-2022 con contratto a tempo indeterminato tale personale che possegga i seguenti requisiti:

a) sia stato reclutato a tempo determinato con apposite procedure concorsuali o da graduatorie vigenti anche presso amministrazioni diverse da quelle utilizzatrici in relazione alle specifiche attività previste dal DL 189/2016;

b) abbia maturato al 31.12.2020 alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, dalla entrata in vigore del DL 189/2016.

Stabilizzazione personale con contratto Co.Co.Co.

All'Art. 18 bis aggiungere il seguente comma 2:

Le amministrazioni utilizzatrici di personale assunto con contratto di lavoro flessibile possono bandire nel biennio 2021-2022, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni, con la indicazione della copertura finanziaria e, ferma la garanzia di un adeguato accesso dall'esterno, procedure

concorsuali riservate non superiori al cinquanta per cento dei posti a tale personale in possesso dei seguenti requisiti:
a) risulti titolare di contratto di lavoro flessibile alla data avvio delle procedure concorsuali ed utilizzato per le specifiche attività previste dal DL 189/2016, convertito in legge n. 229/2016;
b) che abbia maturato al 31.12.2020 almeno tre anni di contratto, anche non continuativi presso, l'amministrazione che bandisce il concorso.

Deroga dai vincoli di spesa del personale per la stabilizzazione dei precari sisma.

Relazione
Considerato che a seguito di quanto stabilito dall'art. 33 del DL 34/2019 e dei valori di soglia massima fissati dal Dpcm attuativo molti enti non potrebbero procedere alla stabilizzazione del personale precario relativo al sisma del 2016 bisogna prevedere una deroga che consenta loro di superare tale soglia per il biennio 2021-2022, previsto per la stabilizzazione di tale personale, consentendo loro di ridurre o azzerare il turn over per il 2023 e 2024 e al 2025 per poter rientrare o avvicinarsi al valore soglia fissato per tale scadenza.

Testo
All'art. 18-bis aggiungere il seguente comma 6:
Per le procedure di stabilizzazione del personale assunto con rapporto di lavoro a tempo determinato e di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi degli articoli 3 e 50-bis del DL 189/2016, convertito con la legge 229/2016, previste dai Commi 1 e 2 le amministrazioni possono derogare dai valori di soglia di percentuale massima di incremento della spesa del personale per fasce demografiche previste dall'art. 33 del DL 43/2019, convertito con la legge 58/2019, fermo restando la graduale riduzione del turn over a partire dal 2023 per potersi allineare all'obiettivo di valore soglia previsto per il 2025.

Proroga dei contratti a tempo determinato e Co.Co.Co. Fino al 31.12.2020

Relazione
Il personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o di collaborazione coordinata e continuativa ai sensi del DL 189/2016 ha consentito agli enti di assicurare tutte le funzioni connesse agli eventi sismici del 2016 ed anche di sopperire alle carenze organiche sopravvenute assolvendo compiti e funzioni istituzionali altrimenti impossibili da garantire.

Ciò nonostante non può rientrare tra le procedure di stabilizzazione previste dal dlgs 75/2017 in quanto non ha potuto maturare i requisiti appositamente previsti dei tre anni al 31.12.2017 con il rischio di perdere competenze professionali ed esperienza specifica maturata da tale personale ed ormai indispensabile per il regolare funzionamento degli enti.
Pertanto, nelle more di dare attuazione alle procedure di stabilizzazione previste dagli emendamenti precedenti si ritiene necessario garantire la proroga dei contratti in essere fino al 31 dicembre 2020.

Testo
All'Art. 18-bis aggiungere il seguente comma 7:
Le assunzioni effettuate mediante contratto a tempo determinato o con contratto di collaborazione coordinata e continuativa dall'Ufficio Speciale per la Ricostruzione e dai comuni, ai sensi degli articoli 3 e 50-bis del DL 189/2016, convertito dalla legge 229/2016, al fine di assicurare la

continuità e la regolarità degli adempimenti per la ricostruzione possono essere prorogate a tutto il 31 dicembre 2020.

MISURE PER LA POLIZIA LOCALE

Norme in materia di trattamento accessorio e di tutela per la Polizia Locale

Relazione

Appare necessario intervenire per chiarire la norma contenuta nell'articolo 23 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, correttivo del c.d. TUPI (d.lgs. n. 165/2001) nella parte in cui fa riferimento al tetto massimo della spesa per il salario accessorio.

Infatti, le risorse derivanti dai proventi delle sanzioni amministrative del Codice della Strada, per la quota che la legge prevede di poter utilizzare per il salario accessorio per gli operatori di PL, continuano ad essere considerate entro il tetto del salario accessorio stabilito dall'art. 23 del dlgs 75/2017 comportando il depotenziamento di tale risorsa al fine dell'ampliamento e rafforzamento dei servizi di vigilanza e di controllo sul territorio.

Questo non avviene per altre forme di incentivazione a favore di specifici settori degli enti locali come ad esempio gli incentivi tecnici, incentivi IMU TARI, incentivi avvocatura, incentivi per servizi conto terzi che, derivanti da finanziamenti specifici e aggiuntivi, sono esclusi da tetto.

Inoltre, con l'Accordo Quadro tra Ministero dell'Interno e Anci in materia di "iniziative di prevenzione e contrasto all'incidentalità stradale" come da circolare del MI prot. n. 954 del 9 gennaio 2020, si attribuisce alla Polizia Locale tutta la attività di prevenzione ed accertamento sulla sicurezza stradale liberando le altre forze di polizia al controllo sul territorio.

E' del tutto evidente che in virtù di tale Accordo si ampliano ulteriormente compiti ed attività in capo alla Polizia Locale rendendo ancora più evidente e necessario liberare la piena utilizzazione delle risorse derivanti dai proventi del codice della strada per finanziare il potenziamento ed ampliamento di tali funzioni.

L'emendamento è volto a specificare che risorse di cui all'art 208 del Codice della Strada vengano escluse dal tetto di cui al citato art. 23 del dlgs 75/2017 in quanto finanziamento derivante dai proventi incassati per le sanzioni amministrative per violazione del codice della strada e, quindi, non comportanti nessun aggravio di spese o costo aggiuntivo per l'ente.

Testo

All'art. 20 è aggiunto il seguente nuovo articolo 20-bis:

« In deroga al limite di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75 sono escluse dalle risorse economiche che concorrono a formare il tetto massimo di spesa del salario accessorio le risorse di cui ai proventi contravvenzionali di cui agli artt. 142 e 208 del Codice della Strada, dlgs n. 285/1992, per la parte destinata alle attività di competenza del personale della Polizia Locale. Le predette risorse aggiuntive verranno utilizzate secondo le modalità e le finalità stabilite dal CCNL delle Funzioni Locali"

MODIFICHE DELLA DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO ACCESSORIO

Superamento tetto del salario accessorio e Elemento Perequativo

Relazione

Appare necessario procedere alla soppressione del tetto al salario accessorio al fine di superare la confusione normativa ed il contenzioso che essa ha generato in merito alla gestione delle risorse

destinate al trattamento accessorio per il personale a sostegno degli interventi da parte delle amministrazioni tese a migliorare e ampliare l'organizzazione dei servizi alla collettività.

Testo

Dopo l'art. 17 è aggiunto il seguente nuovo comma:

"il comma 2 dell'art. 23 del dlgs 75/2017 è abrogato, conseguentemente è soppresso il richiamo dello stesso negli altri commi dell'articolo 23."

Oppure formulazione alternativa:

Relazione

Appare necessario procedere alla soppressione del tetto al salario accessorio al fine di superare la confusione normativa che essa ha generato in merito alla gestione delle risorse destinate al trattamento accessorio

All'art. 17 è aggiunto il seguente nuovo comma:

"2. Il comma 2 dell'art. 23 del d.lgs. 75/2017 viene soppresso a decorrere dal 1.1.2020."

Relazione

Appare necessario intervenire per chiarire la norma contenuta nell'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, correttivo del c.d. TUPI (d.lgs. n. 165/2001) nella parte in cui fa riferimento al tetto massimo della spesa per il salario accessorio.

L'emendamento, in particolare, fissa un principio teso ad evitare che gli interventi legislativi volti a destinare risorse al salario accessorio del personale delle PP.AA. siano continuamente oggetto di interpretazione da parte delle sezioni regionali della CdC in merito all'inclusione o meno all'interno del tetto al salario accessorio fissato dal dlgs 75/2017. L'emendamento restituisce certezza alle procedure di individuazione del salario accessorio, rendendo chiara e non contraddittoria la volontà del legislatore nella misura in cui per un verso limita le risorse che posso essere destinate al trattamento accessorio del personale; per altro verso destina specifiche risorse al fine di favorire e premiare determinati comportamenti organizzativi.

Testo

All'art. 17 è aggiunto il seguente nuovo comma:

All'art 23 comma 2 del dlgs 75/2017è aggiunto il seguente comma 2 bis: "Dall'importo massimo di cui al comma 2 sono le escluse le risorse derivanti da disposizioni di legge che prevedono specifici trattamenti economici in favore del personale delle amministrazioni pubbliche, da utilizzare secondo quanto previsto dalle medesime disposizioni di legge."

<u>Elemento Perequativo</u>

Relazione

La legge di bilancio 2019 ha confermato, fino alla sottoscrizione dei nuovi CCNL, al personale delle pubbliche amministrazioni, come individuato dall'art.2 comma 2 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'erogazione del c.d. Elemento Perequativo. Si tratta di un elemento inserito nei nuovi contratti che, con aumenti inversamente proporzionali al livello economico di ciascun dipendente, garantisce ai livelli economici più bassi un incremento stipendiale proporzionalmente più alto di quello destinato al personale dei livelli economici più alti. La formulazione adotta dal legislatore, tuttavia, non ha garantito questo diritto alla totalità dei dipendenti cui vengono applicati i CCNL pubblici. Esistono infatti, nel comparto funzioni locali, numerosi soggetti che applicano il CCNL in

questione, senza però far parte delle amministrazioni pubbliche come individuate dal dlgs 165/2001. Si tratta di ex ipab, aziende speciali comunali e regionali, aziende servizi alla persona, ecc. che applicano il CCNL in questione ad alcune migliaia di dipendenti.
Al fine di trovare una soluzione che restituisca anche a questo personale lo stesso trattamento economico previsto per tutti gli altri dipendenti cui viene applicato il medesimo CCNL, si propone la seguente modifica del comma 400 dell'art.1 della legge 145/2018

Testo

Aggiungere l'art. 17 il seguente articolo 17-bis :

"1. "Alla lettera b) del comma 400 art. 1 della legge 145/2018 tra le parole " al personale di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" e le parole " dell'elemento perequativo una tantum ove previsto dai relativi contratti collettivi nazionali di lavoro" inserire il seguente periodo: ", e a tutto il restante personale cui venissero applicati i contratti collettivi nazionali di cui alla lettera a),"

Relazione

Valutando lo straordinario processo di turnover che interesserà il pubblico impiego di qui ai prossimi anni, sia per effetto dell'elevata età media del personale non dirigente e dirigente che per l'introduzione della quota 100, è opportuno che le pubbliche amministrazioni possano disporre di uno strumento in grado di valorizzare la professionalità, l'esperienza, la competenza organizzativa del personale già in servizio. Pertanto, al fine di valorizzare le professionalità interne e favorire un uso più esteso delle opportunità date di riservare quote delle procedure selettive al personale di ruolo che possedesse i necessari requisiti per l'accesso dall'esterno, modificando il comma 15 art. 22 del d.lgs. 75/17 si propone di aumentare dal 20 al 50 la percentuale del personale di ruolo ammesso alle procedure suddette.
Per accelerare le assunzioni nella procedura di stabilizzazione prevista dall'art. 20 del d.lgs. 75/17 si propone di estendere all'anno 2019 il termine per la maturazione dei requisiti.

Esclusione dal Tetto al salario accessorio degli incentivi per le funzioni tecniche per gli anni 2016 - 2017

Relazione

L'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016, ha previsto l'incentivazione economica per le funzioni tecniche svolte dal personale delle pubbliche amministrazioni, sia in materia di opere che di forniture e servizi. Si tratta di una disciplina che riprende, con alcune importanti innovazioni, quanto già disposto in materia di incentivi per la progettazione interna dall'art. 93, comma 7-bis, del D.Lgs. n. 163/2006 e s.m.i..
Rispetto a tale previgente disciplina la Corte dei Conti ha recentemente chiarito con deliberazione n. 6 del 26 aprile 2018, l'esclusione dal tetto per il salario accessorio degli incentivi per le funzioni tecniche. Restano tuttavia dubbi interpretativi per gli anni 2016 e 2017. Tali dubbi impediscono agli Enti locali la corresponsione dei suddetti incentivi e il calcolo del Fondo del salario accessorio. Appare pertanto opportuno una interpretazione che escluda definitivamente queste risorse dal tetto del salario accessorio.

Testo

All'art. 17 aggiungere il seguente comma:

" L'articolo 113 del Decreto Legislativo 18 aprile 2016, n. 50 e s.m.i. si interpreta nel senso che l'erogazione degli incentivi ivi disciplinati non si computa nelle limitazioni stabilite dalle disposizioni di legge alle risorse complessive destinate annualmente al trattamento economico accessorio del

personale, anche di livello dirigenziale, delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165."

Applicazione ai pubblici dipendenti dei giorni di congedo obbligatori e facoltativi ai "padri lavoratori" di cui alla legge 92/2012.

Relazione

Con l'articolo 4, comma 24, lett. a) della legge 28 giugno 2012 n. 92 è stato istituito un congedo obbligatorio (un giorno) e un congedo facoltativo (due giorni), alternativo al congedo di maternità della madre, fruibili dal padre, lavoratore dipendente, anche adottivo e affidatario, entro e non oltre il quinto mese di vita del figlio.

Successivamente con la legge 208/2015 tali congedi sono stati prorogati anche per il 2016 aumentando il congedo obbligatorio a due giorni.

Con la legge di bilancio 2020 sono stati prorogati i predetti istituti giuridici ed è stato esteso a sette giorni il congedo obbligatorio previsto per il padre.

Quindi la norma da carattere transitorio è stata prorogata a tutto il 2020.

Purtroppo tale normativa è stata applicata per il lavoro privato e non per i lavoratori pubblici in virtù di un parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 8629 del 20 febbraio 2013 che ha ritenuto non applicabile direttamente al pubblico impiego tale diritto atteso il disposto di cui all'art. 1, commi 7 ed 8 della legge 92/2012.

Detto parere non appare del tutto conforme al dettato normativo richiamato che prevede il diritto di tali congedi anche per i pubblici dipendenti ance se "mediante iniziative normative (circolare, accordo sindacale, ecc.) per determinare gli ambiti applicativi e non per negarne il diritto.

Purtroppo in tutti questi anni il Ministro della Funzione Pubblica non a mai provveduto ad emanare la prevista normativa applicativa di tale diritto.

Quindi si è di fronte ad una vera e propria negazione di tale diritto riconosciuto ed attuato dalla entrata in vigore della legge per i lavoratori privati ma negato in tutti questi anni per i lavoratori pubblici.

La soluzione dovrebbe aggirare tale stallo ed intervenire sulla norma dandone, al pari dei lavoratori privati, ai lavoratori pubblici di avvalersi di tale diritto.

Testo

dopo l'art. 1 si propone il seguente Art. 1-bis:

"Il comma 8, dell'articolo 1 della legge 28 giugno 2012 n. 92, è soppresso"

PRESTAZIONI ASSISTENZIALI AI MALATI DI MESOTELIOMA

L'adeguamento delle prestazioni assistenziali ai malati di Mesotelioma che hanno contratto la patologia per esposizione familiare e ambientale tenuto conto delle disponibilità finanziarie già presenti nelle casse del Fondo per le vittime dell'Amianto.

Senza oneri aggiuntivi per la Finanza Pubblica*

EMENDAMENTO

Adeguamento delle prestazioni assistenziali una tantum a favore dei malati di mesotelioma non professionali sulla base delle risorse già finanziate e nella disponibilità del Fondo per le Vittime dell'amianto.

E' abrogato l'ultimo periodo del comma 186 della legge 27 dicembre 2017, n.205 e con decreto interministeriale del Ministro del Lavoro e del Ministro dell'Economia, sentito il Comitato amministratore del Fondo per Vittime dell'Amianto (FVA), vengono definiti gli adeguamenti delle

prestazioni assistenziali di Una Tantum a favore dei malati di mesotelioma a causa di esposizione familiare e ambientale in una logica di perequazione dei trattamenti e sulla base della disponibilità dei finanziamenti già assegnati al FVA, tenendo conto dei dati raccolti dalla gestione dei precedenti anni e senza alcun onere aggiuntivo per la finanza pubblica.

Nota esplicativa

Confermando il limite di spesa per l'anno 2020 a 5,5 milioni di euro stabilito nel decreto interministeriale del Ministro del Lavoro e del Ministro dell'Economia del 24 aprile 2018, sulla base della legge di bilancio n.205 del 27 dicembre 2017, e tenuto conto che comunque nelle casse del Fondo per le vittime dell'amianto ci sono avanzi di gestione degli anni precedenti per un valore economico complessivo superiore ai 20 milioni, in riferimento alla dotazione finanziaria stabilita dal decreto interministeriale del 15 settembre 2015, l'emendamento rinvia ad un nuovo decreto interministeriale dei Ministri del Lavoro e dell'Economia , la determinazione dell'Una Tantum più rispondente alle finalità assistenziali della misura verso vittime innocenti e inconsapevoli dell'avvenuta esposizione all'amianto.

La norma iniziale della legge n. 190 del 23 dicembre 2014 aveva carattere **sperimentale e il valore dell'Una Tantum a 5.600 euro venne fissato sulla base di un numero di casi attesi che si è rivelata decisamente superiore ai dati e all'esperienza maturata nei primi 5 anni , cioè dal 1.1.2015 al preconsuntivo al 31.12.2019 con un avanzo di gestione superiore ai 20 milioni rispetto alla dotazione di 28,7 milioni attribuiti con Decreto interministeriale del 15 settembre 2015.**

PERTANTO senza nessun onere aggiuntivo per le casse dello Stato **e restando anche nel limite di spesa già garantito dal decreto 24 aprile 2018 di 5,5 milioni per il 2020, è possibile adeguare e migliorare le prestazioni del Fondo Vittime Amianto. Passando dalle 5600 a 10,000 euro.**

RICONOSCIMENTO ESPOSIZIONE AMIANTO ANCHE PER LAVORATORI APPALTI

L'art. 1, comma 246, della L. 27 dicembre 2017, n. 205 ha modificato in parte quanto previsto dall'**art. 1, comma 277, della L. 28 dicembre 2015, n. 208**. Con la novella 2017 il beneficio previdenziale ex **art. 13, comma 8, L. 27 marzo 1992, n. 257** è riconosciuto per il periodo di realizzazione delle operazioni di bonifica e per i dieci anni successivi al termine dei lavoratori a condizione che ci sia stata continuità del rapporto di lavoro in essere al momento delle suddette operazioni di bonifica. L'intero periodo andrà moltiplicato per il coefficiente 1,5 ai fini dell'importo delle prestazioni pensionistiche. devono essere presentate a pena di decadenza entro 60 giorni decorrenti dall'entrata in vigore della Legge finanziaria 2018, **non oltre il 2 marzo 2018.** La domanda dovrà essere presentata utilizzando il modulo di dichiarazione pubblicato nella sezione "modulistica" del sito **www.inps.it** con il codice AP 130 v.0 "dichiarazione del datore di lavoro ai fini della concessione. Modifiche che saranno a costo invariato.

La presentazione della domanda non oltre aprile del 2020

MERCATO DEL LAVORO

Proroga CIGS Regioni Campania e Veneto.

Al fine del completamento dei piani di recupero occupazionale previsti, le restanti risorse finanziarie di cui all'articolo 1, comma 143, legge 27 dicembre 2017, n. 205, come ripartite tra le regioni, e di cui all'articolo 41 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni dalla legge n. 28 giugno 2019, n. 58, come ripartite tra le regioni, possono essere destinate, per

l'anno 2019, dalle regioni Campania e Veneto a finanziare un ulteriore intervento di integrazione salariale straordinaria di cui all'articolo 1, commi 140 e 141, legge 27 dicembre 2017, n. 205 sino al limite massimo di dodici mesi per le imprese che nel 2019 cessano un intervento di integrazione salariale straordinaria di cui al decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148.

Motivazione

La disposizione consente di autorizzare il trattamento straordinario di integrazione salariale, previsto dall'articolo 1, commi 140 e 141 della legge 27 dicembre 2017, n. 205 per il 2018, ma non prorogato nel 2019, lasciando in tal modo le due regioni interessate, Campania e Veneto, prive di tale misura contemplata, invece, per tutte le altre aree di crisi industriale complessa.

Proroga sostegno al reddito aree di crisi complessa Regione Umbria.

Le disposizioni di cui all'articolo 9-*quater* del decreto-legge 25 luglio 2018, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2018, n. 108, sono prorogate nel 2019, alle medesime condizioni, per ulteriori 12 mesi e si riferiscono, nei limiti della parte non utilizzata, anche alle risorse finanziarie ripartite tra le regioni con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, n. 16 del 29 aprile 2019.

Motivazione

La disposizione consente la proroga, per il 2019, del trattamento di CIGS di cui all'articolo 44, comma 11-bis, del D.lgs. n. 148 del 2015, esteso dall'articolo 9-*quater* del decreto legge 25 luglio 2018, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2018, n. 108, anche a favore delle imprese e dei lavoratori che operino nelle aree interessate dagli accordi di programma per la reindustrializzazione delle aree di crisi, stipulati ai sensi dell'articolo 2 della legge 23 luglio 2009, n. 99.

L'accordo interessato dall'estensione prevista è "l'Accordo di Programma per la disciplina degli interventi di reindustrializzazione delle aree coinvolte dalla crisi del gruppo Antonio Merloni" e ha consentito soprattutto alla società Tagina Ceramiche D'Arte S.p.A di Gualdo Tadino (PG) di beneficiare del trattamento di integrazione salariale per 12 mesi, dal 22 ottobre 2018 al 21 ottobre 2019, per un massimo di 100 lavoratori.

Concluso il periodo di concessione, la Regione Umbria e il Comune di Gualdo Tadino hanno richiesto con forza l'attivazione di un tavolo di confronto per individuare la soluzione normativa più idonea a garantire la prosecuzione della misura di sostegno al reddito per ulteriori 12 mesi, come previsto per le altre aree di crisi industriale complessa.

Proroga dei termini per mobilità in deroga aree di crisi complessa Regioni Veneto e Campania.

I trattamenti di mobilità in deroga di cui all'articolo 25-ter del decreto-legge 23 ottobre 2018, n. 119, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2018, n. 136, sono prorogate nel 2020, alle medesime condizioni, per ulteriori 12 mesi e si applicano, altresì, anche ai lavoratori che hanno cessato o cessano la mobilità ordinaria o in deroga entro il 31 dicembre 2020. All'onere derivante dall'applicazione del primo periodo si fa fronte con le restanti risorse finanziarie di cui all'articolo 1, comma 143, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e di cui all'articolo 41 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.

Motivazione

Con il presente articolato si autorizzano i trattamenti di mobilità in deroga di cui all'articolo 25-ter della legge 17 dicembre 2018, n. 136, di conversione, con modificazioni, del decreto-legge 23

ottobre 2018, n. 119, anche per il 2020, alle medesime condizioni, prevedendo, altresì, l'applicazione della misura anche ai lavoratori che hanno cessato o cessano la mobilità ordinaria o in deroga entro il 31 dicembre 2020.
Tale disposizione riguarda il trattamento di mobilità in deroga di cui all'articolo 1, comma 142, della legge 27 dicembre n. 205, come modificato all'articolo 25-ter della legge 17 dicembre 2018, n. 136, riferito alle aree di crisi industriale complessa riconosciute, ai sensi dell'art. 27 del decreto-legge 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134, nel periodo dall'8 ottobre 2016 al 30 novembre 2017, vale a dire Venezia-Porto Marghera (DM 8.03.2017) e Campania, Poli industriali di Acerra-Marcianise-Airola, Battipaglia-Solofra, Castellammare-Torre Annunziata (DM 22.11.2017).

Proroga sostegno al reddito lavoratori Call center.
Le misure di sostegno al reddito per i lavoratori dipendenti dalle imprese del settore dei call center, previste dall'articolo 44, comma 7, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, sono prorogate per il 2020. All'onere derivante si provvede con le restanti risorse finanziarie di cui all'articolo 26-sexies del decreto- legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26.

Motivazione
La misura viene riconosciuta ai lavoratori dipendenti da imprese del settore *call-center*, quando la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa sia determinata da una crisi aziendale, valutata sulla base degli indicatori economico-finanziari complessivamente considerati e riguardanti il biennio precedente, dai quali deve emergere un andamento di carattere involutivo.

Proroga CIGS lavoratori gruppo ILVA.
L'integrazione salariale di cui all'articolo 1-bis del decreto-legge 29 dicembre 2016, n. 243, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2017, n. 18 è prorogata, per l'anno 2020, nel limite di spesa di 19 milioni di euro. All'onere finanziario, pari a 19 milioni di euro, si provvede mediante apposito stanziamento di risorse aggiuntive sul Fondo per l'occupazione e formazione di cui all'articolo 18, comma 1, lettera a), del decreto-legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2.

Motivazione
La disposizione prevede, per l'anno 2020, la proroga dell'integrazione economica del trattamento di cassa integrazione guadagni straordinaria per dipendenti del gruppo ILVA nel limite di spesa pari a 19 milioni di euro.
L'art. 1-bis del D.L. 243/2016 allo scopo di integrare il trattamento economico dei dipendenti impiegati presso gli stabilimenti produttivi del gruppo ILVA per i quali sia avviato o prorogato, nel corso dell'anno 2017, il ricorso alla cassa integrazione guadagni straordinaria, autorizza, anche ai fini della formazione professionale per la gestione delle bonifiche, la spesa nel limite di 24 milioni di euro per l'anno 2017. A tale onere si provvede mediante versamento all'entrata del bilancio dello Stato, da effettuare nell'anno 2017, di una quota di corrispondente importo delle disponibilità del Fondo di rotazione di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge 20 maggio 1993, n. 148, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.
Quanto previsto dal sopracitato articolo è stato successivamente prorogato, per l'anno 2018, dall'art. 1, c. 1167, della L. 205/2017 nel limite di spesa di 24 milioni di euro, e per l'anno 2019, dall'art. 1, c. 248, della L. 145/2018 nel limite di spesa di 35 milioni di euro.

La disposizione in esame prevede la proroga per l'anno 2020 dei benefici previsti dalla normativa vigente sopra riportata con un limite di spesa pari a 19 milioni di euro.